Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2012 – 2013

Rapport sur les plans et les priorités

Table des matières

7 Messages des ministres

Section 1 Survol du Ministère

10 1.1 Raison d'être
10 1.2 Responsabilités
11 1.3 Résultats stratégiques et architecture des activités de programme
12 1.4 Priorités organisationnelles
17 1.5 Analyse des risques du Ministère
18 1.6 Sommaire de la planification
21 1.7 Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable
22 1.8 Profil des dépenses
24 1.9 Budget des dépenses par crédit

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

26 2.1 Résultat stratégique ❶
Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace
26 2.1.1 Compétences et emploi
28 2.1.2 Apprentissage

31 2.2 Résultat stratégique ❷
Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération
31 2.2.1 Travail

34 2.3 Résultat stratégique ❸
Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités
34 2.3.1 Sécurité du revenu
37 2.3.2 Développement social

40 2.4 Résultat stratégique ❹
Excellence du service pour les Canadiens
40 2.4.1 Services axés sur les citoyens
42 2.4.2 Intégrité et traitement

48 2.5 Services internes

Section 3 Renseignements supplémentaires

52 3.1 Principales données financières
54 3.2 Renseignements supplémentaires

Section 4 Autres sujets d'intérêt

56 4.1 Comptes à fin déterminées
63 4.2 Rapports annuels exigés par la loi

Messages des ministres

Message de la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

C'est avec plaisir que je présente au Parlement le *Rapport sur les plans et les priorités 2012–2013* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

RHDCC aide à bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel.

RHDCC interagit directement avec les Canadiennes et les Canadiens à de nombreuses étapes de leur vie. Que ce soit en offrant un choix aux parents en matière de garde d'enfants, en aidant les personnes handicapées à réintégrer le marché du travail, en créant des possibilités d'emplois d'été pour les jeunes afin qu'ils puissent acquérir de l'expérience de travail, en favorisant le bénévolat et les partenariats sociaux novateurs ou en s'assurant que les aînés reçoivent des prestations de retraite viables, mon ministère apporte un soutien aux Canadiens et à leurs familles.

Les priorités de notre gouvernement demeureront la création d'emploi, la croissance économique et la prospérité à long terme du Canada. Afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences au Canada, nous prenons des mesures pour renforcer notre marché du travail. Au cours de la prochaine année, nous accorderons la priorité à la formation professionnelle, aux études postsecondaires, à la mobilité de la main-d'œuvre et à la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Mon ministère continuera d'améliorer l'efficacité de l'exécution des programmes destinés aux Canadiens. En assurant des services plus adaptés, flexibles et rapides, nous veillerons au plus grand respect de l'argent des contribuables.

RHDCC continuera d'offrir les programmes et services qui comptent le plus pour les Canadiens – maintenant et à l'avenir.

L'honorable Diane Finley, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

Message de la ministre du Travail

Le gouvernement du Canada s'est engagé à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains et productifs pour tous les Canadiens. Le Programme du travail appuie ces objectifs, lesquels sont essentiels pour assurer une économie prospère au Canada.

En 2012–2013, le Programme du travail mettra l'accent sur deux grandes priorités : la modernisation de ses programmes et activités, et le développement du Programme de médiation préventive.

Afin de répondre aux besoins des employeurs et des employés, nous poursuivons nos efforts de modernisation de la législation fédérale du travail en élaborant davantage la stratégie de conformité relative à la partie II (« Santé et sécurité au travail ») et à la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*. Ces efforts viseront aussi à réduire la bureaucratie et le fardeau pour les petites entreprises.

La modification apportée à la *Loi sur le Programme de protection des salariés* dans le cadre du budget de 2011 continuera d'améliorer la protection des Canadiens, car elle inclut les employés qui perdent leur emploi lorsque la tentative de restructuration de leur employeur a échoué et que ce dernier doit déclarer faillite ou faire l'objet d'une mise sous séquestre.

Les données les plus récentes révèlent que 94 p. 100 des différends liés à la négociation de conventions collectives se sont réglés sans arrêt de travail. Nous allons élargir le Programme de médiation préventive, qui vise à régler les différends en milieu de travail et à améliorer les relations de travail pendant la durée d'une convention collective.

De plus, le Programme du travail mettra en application une modification apportée au *Code canadien du travail* qui empêche les employeurs relevant de la compétence fédérale de fixer un âge obligatoire pour la retraite, à moins qu'il n'y ait des préoccupations légitimes en matière de santé et de sécurité.

À l'échelle internationale, le Programme du travail continuera d'assumer son rôle de chef de file en mettant en œuvre des accords solides de coopération dans le domaine du travail. Nous visons à instaurer des conditions de travail décentes pour tous les travailleurs, ainsi que des règles du jeu équitables pour les entreprises qui font affaire avec des partenaires commerciaux du Canada.

Le Programme du travail vise à protéger les travailleurs, à favoriser de bonnes relations patronales-syndicales, à encourager l'égalité en milieu de travail et à jouer un rôle de premier plan dans les affaires touchant le travail à l'échelle internationale. Ce fut le cas par le passé et ce le sera encore dans les années à venir.

L'honorable Lisa Raitt, C.P., députée
Ministre du Travail

Section 1 Survol du Ministère

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

1.1 Raison d'être

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) a pour mission de bâtir un Canada plus fort et plus concurrentiel, d'aider les Canadiennes et les Canadiens à faire les bons choix afin que leur vie soit productive et gratifiante, et d'améliorer la qualité de vie au pays.

1.2 Responsabilités

RHDCC est chargé de concevoir et de mettre en œuvre certains des programmes et services législatifs les plus connus du gouvernement du Canada, dont :

- la Sécurité de la vieillesse;
- le Régime de pensions du Canada;
- l'assurance-emploi;
- les prêts et bourses d'études fédérales;
- la Prestation nationale pour enfants;
- la Prestation universelle pour la garde d'enfants.

Ces mesures d'aide directe aux Canadiens font partie du filet de sécurité sociale du Canada et représentent près de 95 % des dépenses du Ministère.

Les activités au cœur du mandat du Ministère visent à :

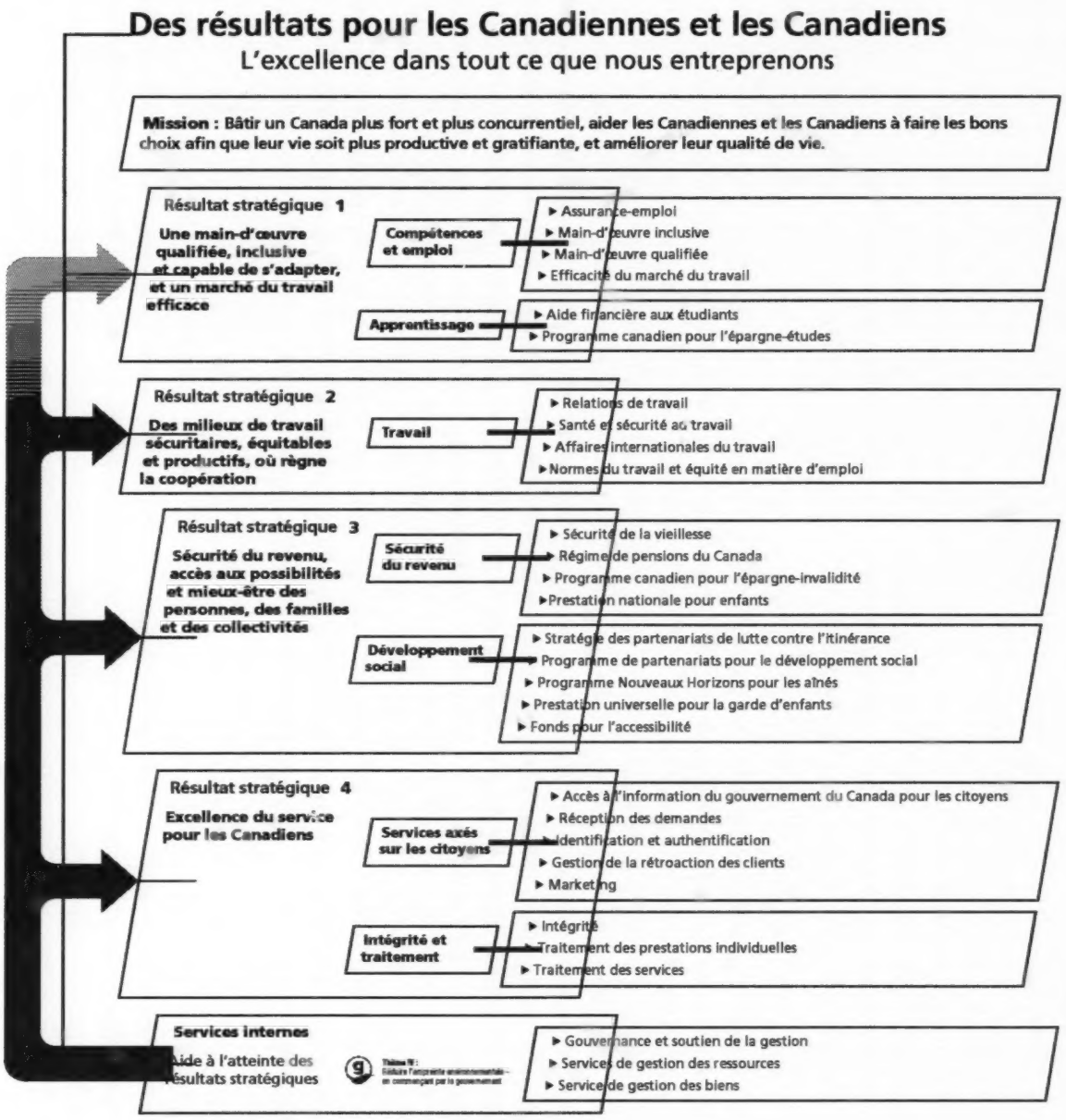
- favoriser le développement d'un marché du travail national flexible;
- accroître la participation à la population active;
- éliminer les obstacles à la poursuite d'études postsecondaires et au développement des compétences;
- superviser les responsabilités fédérales dans le domaine du travail;
- offrir un soutien du revenu aux aînés, aux familles avec enfants et aux prestataires de l'assurance-emploi;
- mettre en œuvre des programmes et services au nom d'autres ministères et organismes du gouvernement du Canada.

Service Canada permet aux citoyens d'accéder aux programmes de RHDCC ainsi qu'à d'autres programmes et services du gouvernement du Canada par Internet (au **www.servicecanada.gc.ca**), par téléphone (au moyen du 1 800 O-Canada et de son réseau de centres d'appels spécialisés) ou en personne (dans plus de 600 points de service au pays). En 2012–2013, RHDCC continuera à jouer un rôle clé dans la prestation de programmes et services aux citoyens et aux employeurs pour les aider à s'adapter à l'évolution de la situation économique et à se préparer pour l'avenir.

Par l'entremise du Programme du travail, le Ministère gère les responsabilités fédérales en matière de travail, notamment les lois du travail, la santé et sécurité au travail, les normes du travail, les relations de travail et les services de médiation dans les milieux de travail relevant du gouvernement fédéral. Le Programme du travail représente également le Canada au sein d'organisations internationales du travail et négocie des accords de coopération dans le domaine du travail dans le cadre de négociations visant le libre-échange.

Enfin, RHDCC verse des fonds sous forme de subventions et contributions à d'autres ordres de gouvernement et à des organisations en vue de financer des projets qui répondent aux besoins du marché du travail et aux besoins en matière de développement social des Canadiens.

1.3 Résultats stratégiques et architecture des activités de programme



1.4 Priorités organisationnelles

En tant que grande organisation, le Ministère continuera de s'adapter à un environnement en évolution constante. Cet environnement est caractérisé par d'importants changements démographiques au sein de la société canadienne, des conditions économiques changeantes qui ont une incidence sur les possibilités sociales et économiques qui s'offrent aux Canadiens ainsi que des attentes grandissantes en matière de service. Le Ministère mettra également l'accent sur l'augmentation de la rentabilité et une saine gestion financière.

Au cours des prochaines années, le Ministère subira une transformation afin de mieux répondre aux besoins des Canadiens. RHDCC se concentrera davantage sur ses activités de base et il améliorera son efficacité dans l'élaboration des politiques, l'exécution des programmes et la gestion des activités. Il modernisera également la façon dont les services sont fournis aux Canadiens.

Les priorités énoncées ci-dessous montrent que le Ministère accélère le rythme dans la mise en œuvre du plan de transformation qui a débuté l'année dernière. Il apporte notamment de nouveaux changements à ses activités de base afin qu'elles soutiennent le programme stratégique du gouvernement du Canada.

Priorité opérationnelle	Description
Transformation des activités de prestation de services.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Service Canada représente pour les Canadiens le visage du gouvernement du Canada. Les besoins des citoyens évoluent, et leurs attentes en matière de prestation de services sont de plus en plus élevées. Les Canadiens veulent avoir accès au même endroit à des services gouvernementaux organisés qui répondent à leurs besoins personnels et qui sont fournis en toute sécurité. Autrement dit, ils veulent avoir accès aux services en tout temps, en sachant que leurs renseignements personnels et l'information sur leur vie privée seront gérés et protégés de manière appropriée à toutes les étapes du processus (collecte, conservation, utilisation, divulgation et élimination). Les changements démographiques influenceront le mode de prestation des services à l'avenir. Par exemple, l'augmentation de l'espérance de vie et le vieillissement de la population canadienne devraient donner lieu à une augmentation importante du nombre de prestataires du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV). Du même coup, la demande de services liés à ces programmes augmentera. Les préférences et les attentes en matière de services des aînés d'aujourd'hui différeront de celles de leurs prédécesseurs, et Service Canada devra s'adapter à cette évolution. Nous devrons inévitablement apporter des améliorations aux services pour ces programmes afin de répondre aux attentes et de limiter les coûts. Les technologies nouvelles et émergentes nous offriront l'occasion de respecter les nouvelles préférences des clients. Ces technologies nous aideront à améliorer nos services ainsi qu'à moderniser et automatiser l'exécution des programmes les plus importants du Ministère, notamment l'assurance-emploi, le RPC et la SV. En somme, Service Canada simplifiera la prestation des services, rendra plus de services accessibles en ligne et améliorera son efficacité opérationnelle. Les subventions et les contributions sont des mécanismes clés qui nous permettent d'atteindre nos objectifs en matière de politique publique par l'entremise de programmes ciblés. Nous continuerons de moderniser le processus de versement des subventions et contributions en normalisant les demandes et les ententes, en rationalisant les processus administratifs, en améliorant l'accès aux programmes et la sensibilisation du public par le remaniement du site Web afin que les demandeurs puissent plus facilement trouver les possibilités de financement. Par ailleurs, nous nous affairons à concevoir des services en ligne et un processus d'exécution des programmes par palier, de même qu'une stratégie de formation pour l'ensemble du portefeuille. **Type** Poursuite du travail des années précédentes **Lien avec les résultats stratégiques** **Résultat stratégique ❶** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique ❷** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités **Résultat stratégique ❸** Excellence du service pour les Canadiens **Plan pour satisfaire à cette priorité** • Améliorer le service pour les programmes de l'assurance-emploi, du RPC et de la SV. • Moderniser les opérations des centres d'appels et accroître les possibilités de libre-service et de transactions en ligne. • Moderniser le processus de subventions et contributions. • Offrir de nouveaux services au nom d'autres ministères.

Priorité opérationnelle	Description
Programme de renouvellement des services habilitants.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** RHDCC doit améliorer son efficacité afin d'optimiser ses ressources et mieux répondre aux besoins des Canadiens. Pour ce faire, il améliorera l'efficacité des processus et des services internes qui ont trait à la gestion des ressources humaines, des finances et du matériel, aux technologies de l'information, à l'apprentissage et à la sécurité ministérielle. Le Programme de renouvellement des services habilitants (PRSH) pluriannuel vise à transformer la prestation des services internes à RHDCC afin de créer un modèle où la prestation des services est intégrée et axée sur la clientèle. Ce programme de changements comprend les projets suivants : l'implantation de nouveaux systèmes de planification des ressources de l'organisation (c.-à-d. PeopleSoft pour les ressources humaines et SAP pour les finances et le matériel), en vue de remplacer les systèmes vieillissants, et une initiative de transformation de la prestation des services vers un modèle de type « cliquez, appelez, consultez » axé sur le client et fondé sur le modèle « cliquez, appelez, visitez » de Service Canada. Le PRSH permettra de mettre en œuvre une approche organisationnelle améliorée de la prestation des services aux employés, d'optimiser les ressources et d'améliorer l'administration. **Type** Poursuite du travail des années précédentes **Lien avec le résultat stratégique** Services internes **Plan pour satisfaire à cette priorité** • Terminer la conception d'un modèle intégré et des processus opérationnels normalisés pour les ressources humaines, la gestion financière, la technologie de l'information, l'apprentissage et la sécurité ministérielle. • Remplacer les systèmes administratifs organisationnels vieillissants servant à la planification des ressources du Ministère. • Offrir de la formation aux employés, aux gestionnaires et aux cadres supérieurs pour faciliter la transition vers le nouveau modèle de services internes du PRSH.

Priorité opérationnelle	Description
Modernisation et amélioration de nos politiques et programmes.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** RHDCC a un vaste mandat et doit continuellement adapter ses programmes au programme stratégique du gouvernement du Canada et aux besoins changeants des Canadiens. Les programmes liés à l'apprentissage et à l'emploi, par exemple l'assurance-emploi, doivent continuer de tenir compte des conditions économiques à court terme et des défis qui toucheront le marché du travail canadien à long terme, notamment le vieillissement de la population active et la baisse du nombre de travailleurs. Le vieillissement de la population pousse d'ailleurs le Ministère à examiner ses programmes d'aide aux aînés. **Type** Nouvelle priorité **Lien avec les résultats stratégiques** **Résultat stratégique ❶** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique ❷** Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération **Résultat stratégique ❸** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités **Plan pour satisfaire à cette priorité** • Examiner les façons d'améliorer l'efficacité du régime d'assurance-emploi et d'assurer qu'il répond aux besoins des Canadiens. • S'assurer que les programmes liés à l'apprentissage et à l'emploi tiennent compte des conditions socioéconomiques changeantes. • Moderniser les programmes et les activités liés au travail. • Développer le Programme de médiation préventive. • Promouvoir le programme de partenariats sociaux. • Poursuivre le travail stratégique portant sur le RPC, la SV et les prestations d'invalidité du RPC afin de s'assurer que ces programmes demeurent adaptés, modernes et efficaces étant donné les changements démographiques et sociétaux.

Priorité opérationnelle	Description
Soutien aux employés, maintien des pratiques de gestion efficace et appui constant du renouvellement de la fonction publique.	**Pourquoi s'agit-il d'une priorité?** Le Ministère gagne la confiance des Canadiens et de ses partenaires en : • mettant en œuvre ses programmes et services de façon efficace; • gérant de manière responsable les fonds que lui confie le Parlement; • protégeant les renseignements personnels des citoyens qui font appel à ses programmes; • réalisant ses activités avec ouverture et transparence. Le Ministère compte sur ce lien de confiance pour mener à bien sa mission et répondre aux besoins des Canadiens. Dans ce contexte, l'intégrité des programmes, la saine gestion financière et le respect des normes les plus rigoureuses en matière de protection de la vie privée et des renseignements personnels sont essentiels à la réussite à long terme de l'organisation. S'il ne pouvait compter sur des employés bien formés, motivés et habilités, RHDCC ne pourrait remplir son mandat. Le Ministère tente de mettre en œuvre un programme de changements ambitieux en vue d'améliorer sa position. Il est donc primordial que le Ministère soutienne ses employés en cette période de changements et qu'il leur permette de développer les compétences qui leur seront nécessaires pour répondre aux besoins changeants du Ministère. **Type** Priorité permanente **Lien avec les résultats stratégiques** **Résultat stratégique ❶** Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace **Résultat stratégique ❷** Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération **Résultat stratégique ❸** Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités **Résultat stratégique ❹** Excellence du service pour les Canadiens **Plan pour satisfaire à cette priorité** • Se servir de l'initiative Voix des employés pour recueillir les commentaires des employés sur la façon dont ils perçoivent l'organisation et la mise en œuvre des initiatives de changement. • Élaborer une stratégie et un plan de travail nationaux d'apprentissage pour répondre aux besoins en matière de compétences, y compris un plan de travail pour l'apprentissage en ligne. • Mettre en œuvre la Stratégie de gestion des effectifs du Ministère. • Mettre en œuvre le cadre de leadership pour la gestion du changement. • Renforcer les mesures de gestion conformément aux exigences législatives et stratégiques dans les domaines de la protection des renseignements personnels, de la sécurité et de l'intégrité interne. • Améliorer la gestion de l'information. • Avoir en place un cadre efficace de gestion financière et de contrôle interne.

1.5 Analyse des risques du Ministère

Le Ministère a dégagé les risques organisationnels et les stratégies d'atténuation connexes pour 2012–2013 dans les domaines suivants :

- Programme de transformation
- Renseignements personnels
- Technologies de l'information
- Gestion des ressources humaines

Programme de transformation

RHDCC entreprend un important programme de transformation qui comporte plusieurs initiatives de changements majeures, complexes et horizontales :

- la capacité du Ministère à mettre en œuvre un programme de changements ambitieux, tout en menant plusieurs initiatives de transformation des activités internes;
- les ressources des directions générales fournissant des services habilitants qui sont destinées spécifiquement à la réalisation de ces multiples projets interdépendants qui entrent en concurrence;
- les ressources disponibles pour la gestion de projets, qui seront essentielles à la mise en œuvre réussie du programme de transformation général.

Le plan d'activités intégré de RHDCC facilite les diverses initiatives de transformation, et une structure de gouvernance ministérielle a été instaurée pour gérer ce programme de changements. RHDCC a aussi mis en place de multiples stratégies d'atténuation afin de surveiller efficacement les progrès et de produire des rapports connexes, ainsi que des mécanismes permettant de repérer les risques qui s'aggravent et d'y réagir rapidement. De plus, grâce à une meilleure intégration des directions générales habilitantes, le Ministère pourra gérer efficacement les risques associés au programme de transformation. Les ajustements constamment apportés au modèle des services de technologie de l'information, au plan d'investissement, à la stratégie de gestion des effectifs, à la politique nationale d'apprentissage, à la stratégie de leadership ainsi qu'aux autres outils de gestion des ressources humaines et financières aideront également à atténuer les risques.

Renseignements personnels

Il est essentiel d'assurer la protection des renseignements personnels pour conserver la confiance des Canadiens, sans quoi la population pourrait hésiter à communiquer des renseignements et à effectuer des opérations électroniques. À cette fin, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du gouvernement fédéral comprend un code de pratiques équitables concernant la collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation et le retrait des renseignements personnels. Comme RHDCC est le ministère fédéral qui conserve les dossiers les plus détaillés et complets, il a mis en place de nombreux systèmes visant à protéger ses bases de données qui contiennent des renseignements personnels. En outre, les dispositions sur la protection des renseignements personnels de la loi habilitante du Ministère imposent des règles sur l'utilisation et l'accessibilité des renseignements qui vont au-delà des exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et prévoient des peines sévères en cas de mauvaise utilisation des renseignements personnels.

Afin d'assurer la protection des renseignements personnels et le respect de la vie privée des Canadiens, RHDCC continuera de renforcer ses mécanismes de gestion et d'assurance. L'atténuation des risques se fait de façon énergique et continue, notamment dans le cadre de stratégies de sensibilisation et de formation et de la mise en œuvre du Cadre de gestion des renseignements personnels du Ministère.

Technologie de l'information

Le Ministère investit de façon continue dans les applications de technologie de l'information servant à la gestion en remplaçant les logiciels désuets ou inadéquats et en faisant l'acquisition de nouvelles technologies au besoin. En utilisant d'anciennes applications et des solutions logicielles qui comportent des lacunes, le Ministère compromet sa capacité de gérer efficacement ses activités.

À l'avenir, RHDCC devra continuer d'investir en fonction du contexte général découlant de ses priorités et de planifier de manière appropriée sa maintenance continue. Pour ce faire, il devra repérer les applications qui comportent des risques et toutes les occasions d'intégrer les applications et de remplacer les logiciels conçus sur mesure par des produits commerciaux de série lorsque c'est possible. RHDCC utilisera des logiciels conformes aux normes et aux services pangouvernementaux (comme Services partagés Canada), tout en s'assurant que le coût des nouvelles technologies comprend l'investissement requis pour former les employés.

Gestion des ressources humaines

Compte tenu du programme de changements du Ministère et du vieillissement du personnel, RHDCC devra disposer d'un effectif hautement qualifié et flexible ainsi que d'une équipe de direction efficace pour bien se préparer à la transition. En axant davantage ses efforts sur la planification pluriannuelle intégrée des activités et en appliquant une stratégie efficace de gestion de l'effectif, le Ministère disposera en temps opportun du personnel compétent dont il aura besoin. Grâce au PRSH, les gestionnaires et les employés recevront du soutien et bénéficieront de services internes simplifiés, rationalisés et intégrés, ce qui leur permettra d'atteindre leurs objectifs opérationnels. RHDCC adoptera une stratégie nationale d'apprentissage, examinera de nouvelles technologies d'apprentissage susceptibles d'aider ses employés, et mettra en œuvre une stratégie de leadership afin de donner à ses dirigeants des outils qui faciliteront la création et le maintien d'un milieu de travail sain et habilitant.

1.6 Sommaire de la planification

Ressources financières brutes

	2012–2013	2013–2014	2014–2015
(en millions de dollars)	104 876,0	109 130,8	113 027,6

Ressources humaines

	2012–2013	2013–2014	2014–2015
(équivalents temps plein [ETP])	22 719	21 738	21 483

Résultat stratégique 1 — Une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace

Activité de programme	Dépenses projetées pour 2011–2012 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012–2013	2013–2014	2014–2015	
Compétences et emploi	19 945,7	20 417,3	20 427,2	20 033,2	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
Apprentissage	3 259,8	2 783,8	2 743,3	2 682,2	Une économie axée sur l'innovation et le savoir

Résultat stratégique 2 — Des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs, où règne la coopération

Activité de programme	Dépenses projetées pour 2011–2012 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012–2013	2013–2014	2014–2015	
Travail	309,5	286,5	289,5	293,4	Un marché équitable et sécurisé
Total	**309,5**	**286,5**	**289,5**	**293,4**	

Résultat stratégique 3 — Sécurité du revenu, accès aux possibilités et mieux-être des personnes, des familles et des collectivités

Activité de programme	Dépenses projetées pour 2011–2012 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012–2013	2013–2014	2014–2015	
Sécurité du revenu	71 264,4	75 722,2	80 110,4	84 561,5	La sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens
Développement social	2 949,3	3 007,2	3 004,8	2 911,7	Une société qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Total	**74 213,7**	**78 729,4**	**83 115,2**	**87 473,2**	

Résultat stratégique 4 Excellence du service pour les Canadiens

Activité de programme	Dépenses projetées pour 2011–2012 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)			Correspondance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012–2013	2013–2014	2014–2015	
Services axés sur les citoyens	494,0	400,2	391,0	390,2	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens
Intégrité et traitement	827,8	618,0	580,4	579,0	Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiens
Total					

Services internes

Activité de programme	Dépenses projetées pour 2011–2012 (en millions de dollars)	Dépenses prévues (en millions de dollars)		
		2012–2013	2013–2014	2014–2015
Services internes	939,8	831,1	772,3	766,8
Total	**939,8**	**831,1**	**772,3**	**766,8**

1.7 Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable

La Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) représente l'engagement du gouvernement du Canada à améliorer la transparence du processus décisionnel en matière d'environnement. Elle décrit les principaux objectifs et cibles environnementaux stratégiques. RHDCC veille à ce que ses processus décisionnels tiennent compte de ces résultats. Plus particulièrement, en vertu du processus fédéral d'évaluation environnementale stratégique (EES), toute nouvelle initiative de politique, de plan ou de programme doit comprendre une analyse portant sur les objectifs et les cibles de la SFDD. Les résultats des EES sont rendus publics lorsqu'une initiative est annoncée, ce qui montre l'engagement du Ministère envers l'atteinte des objectifs et des cibles de la SFDD.

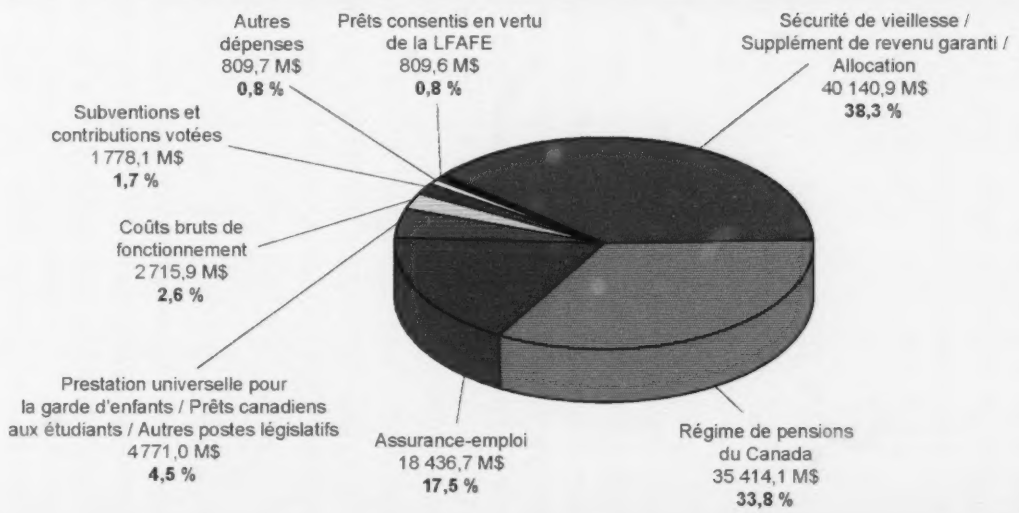
RHDCC contribue au thème IV « Réduire l'empreinte environnementale – En commençant par le gouvernement », représenté par le symbole ci-dessous. Les initiatives ministérielles comprennent la réduction de la consommation de papier par le regroupement des imprimantes et la numérisation des documents, ainsi que la bonification des services et des renseignements en ligne à l'intention des employés et de la population. Pour obtenir plus de détails sur la façon dont RHDCC favorise le développement durable, consultez la section III du présent rapport (« Écologisation des opérations gouvernementales »). Tous les détails concernant la **Stratégie fédérale de développement durable** sont publiés sur le site Web d'Environnement Canada.

Thème IV :
Réduire l'empreinte environnementale – en commençant par le gouvernement

1.8 Profil des dépenses

En 2012–2013, RHDCC prévoit dépenser 104,9 G$ pour les divers programmes et services. De ce montant, 99,6 G$ aideront directement la population, par l'entremise des programmes de paiements de transfert prévus par la législation, y compris le Régime d'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Prestation universelle pour la garde d'enfants, la Sécurité de la vieillesse et les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Total consolidé 104 876,0 M$



Ressources humaines et Développement des compétences – Dépenses brutes (en millions de dollars)		
Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		1 007,5
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	279,2	
Compte des opérations de l'assurance-emploi	1 297,6	
Indemnisation des accidentés du travail	117,5	
Autres ministères	14,1	1 708,4
Coûts bruts de fonctionnement		2 715,9
Subventions et contributions non législatives		1 778,1
Total des dépenses brutes		**4 494,0**
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'assurance-emloi et du RPC		809,7
Non Budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)		809,6

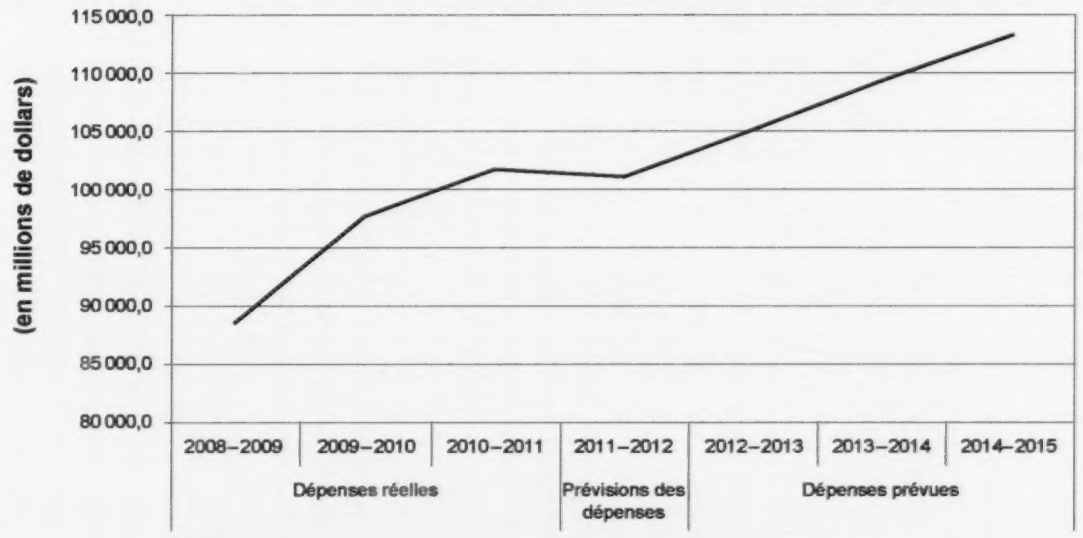
Paiements de transfert législatifs (en millions de dollars)		
Subventions et contributions		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		30 574,3
Supplément de revenu garanti		9 003,6
Allocations		563,0
Autres paiements législatifs :		
Prestation universelle pour la garde d'enfants	2 747,0	
Prêts canadiens aux étudiants	995,0	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	730,0	
Régime enregistré d'épargne-invalidité	115,4	
Bon d'études canadien	91,0	
Programme de protection des salariés	54,2	
Passeport pour ma réussite	6,0	4 738,6
Sous-total		**44 879,5**
Prestations du Régime de pensions du Canada		35 414,1
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	16 314,0	
Partie II	2 122,7	18 436,7
Autres comptes à fins déterminées		32,4[a]
Total des paiements de transfert législatifs		**98 762,7**

[a] Ce montant comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État, au Compte d'assurance du service civil et du Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Le graphique ci-dessous montre la tendance au chapitre des dépenses pour RHDCC de 2008–2009 à 2014–2015. Pour l'exercice financier 2012–2013, RHDCC prévoit dépenser 104,9 G$ pour parvenir aux résultats attendus de ses activités de programme. Pour 2008–2009 à 2011–2012, les dépenses totales comprennent tous les crédits parlementaires et toutes les sources de revenus, le Budget principal des dépenses et le Budget supplémentaire des dépenses.

Pour 2012–2013 à 2014–2015, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues. L'augmentation des dépenses prévues en 2012–2013 et ultérieurement découle des changements dans la population et les taux moyens des prestations de la Sécurité de la vieillesse, ainsi que de l'accroissement des prestations du Régime de pensions du Canada, qui correspond aux prévisions en ce qui a trait à la clientèle et la valeur moyenne des prestations.

Tendances au chapitre des dépenses



Total consolidé des dépenses (en millions de dollars)

Dépenses réelles			Prévisions	Dépenses prévues		
2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013	2013–2014	2014–2015
88 264,2	97 402,7	101 467,2	100 794,8	104 876,0	109 130,8	113 027,6

En 2009–2010, les dépenses réelles ont dépassé de 9,1 milliards de dollars celles de 2008–2009. L'augmentation est en grande partie attribuable aux augmentations suivantes : 3,6 milliards de dollars pour les prestations et coûts administratifs de l'assurance-emploi en raison du ralentissement économique; 2,3 milliards de dollars pour les initiatives annoncées dans le Plan d'action économique du Canada; 1,4 milliard de dollars pour les prestations du Régime de pensions du Canada; et 1,3 milliard de dollars pour les prestations de la Sécurité de la vieillesse en raison du changement du nombre de bénéficiaires et du taux mensuel moyen.

En 2010–2011, les dépenses réelles ont dépassé de 4,1 milliards de dollars celles de 2009–2010. Cette hausse est attribuable en grande partie à un investissement de 2,9 milliards dans des mesures temporaires de bonification des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, à une augmentation de 1,2 milliard de dollars en prestations du Régime de pensions du Canada, et à une augmentation de 1 milliard de dollars en paiements de la Sécurité de la vieillesse en raison du vieillissement de la population et de l'augmentation du montant mensuel des prestations. Il y a également une diminution de 1,7 milliard de dollars en prestations d'assurance-emploi, découlant principalement de la baisse du taux de chômage moyen, qui est passé de 8,4 % en 2009–2010 à 7,9 % en 2010-2011 en raison de la reprise économique.

Pour 2011–2012, les dépenses prévues se chiffraient à 0,7 milliard de dollars de moins que les dépenses réelles de 2010–2011. Cette baisse est en grande partie attribuable à une diminution de 2,9 milliards de dollars du financement des mesures temporaires de bonification des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Une diminution de 1,9 milliard de dollars en prestations d'assurance-emploi découlant de la diminution du taux de chômage moyen contribue également à cette baisse. Ces diminutions sont contrebalancées par une augmentation prévue de 2,2 milliards de dollars en paiements de la Sécurité de la vieillesse en raison d'une augmentation du taux moyen des paiements et de la population et par une augmentation de 1,8 milliard de dollars des coûts du Régime de pensions du Canada.

1.9 Budget des dépenses par crédit

Le budget des dépenses par crédit est présenté dans le Budget principal des dépenses de 2012–2013.
http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20122013/p2-fra.asp

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Résultat stratégique 1

2.1.1 Compétences et emploi

Dans le cadre de ses programmes de développement des compétences et d'emploi, RHDCC aide les travailleurs du Canada à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à devenir plus autonomes. Le régime d'assurance-emploi offre un soutien temporaire du revenu aux chômeurs admissibles et les aide à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. D'autres programmes du Ministère ont pour objet de favoriser le perfectionnement des compétences et d'augmenter la participation au marché du travail de la population canadienne. Ces programmes ciblent les groupes sous-représentés sur le marché du travail, par exemple les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les Autochtones.

Les programmes de RHDCC aident également les employeurs canadiens à combler leurs besoins en main-d'œuvre et à demeurer concurrentiels. Grâce à ces programmes, les employeurs trouvent plus facilement des travailleurs qualifiés (formés au pays ou à l'étranger) et obtiennent les outils dont ils ont besoin pour développer les compétences de leurs employés.

Enfin, les programmes de RHDCC améliorent l'efficience du marché du travail en :

- diffusant en temps opportun de l'information fiable sur le marché du travail;
- favorisant la mobilité des travailleurs par l'élimination des obstacles dans les professions et métiers réglementés;
- facilitant la reconnaissance des titres de compétences (acquis au Canada ou à l'étranger) pour que les Canadiens puissent trouver un emploi qui correspond à leurs compétences et à leur formation.

Activité de programme Compétences et emploi

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
1 932	20 417,3	1 886	20 427,2	1 879	20 033,2

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les travailleurs qui doivent s'adapter ont accès à une aide financière temporaire.	Pourcentage de chômeurs admissibles aux prestations, parmi ceux ayant récemment vécu une cessation d'emploi, qui répondent aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. **Source :** Données administratives.	Cible : **80–85 %** Résultats antérieurs : 2010 : 83,9 % 2009 : 86,2 % 2008 : 82,2 % 2007 : 82,3 % 2006 : 82,7 % 2005 : 83,4 %
La population canadienne, y compris les groupes sous-représentés et les travailleurs vulnérables, a l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi productif et le conserver.	Proportion de clients en emploi ou de retour aux études après une intervention dans le cadre d'un des programmes d'emploi du gouvernement fédéral, soit la Stratégie emploi jeunesse, le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, ou le Fonds pour les compétences et les partenariats. **Source :** Données administratives.	Cible : **55–65 %** Résultats antérieurs : 2010–2011 : 56,8 % 2009–2010 : 56,8 % 2008–2009 : 61,3 % 2007–2008 : 59,9 %
Grâce à un meilleur taux de persévérance au cours des deux premières années d'inscription, un plus grand nombre d'apprentis terminent un programme d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge.	Nombre d'apprentis qui terminent un programme d'apprentissage et obtiennent un certificat dans un métier du Sceau rouge. **Source :** Système d'information sur les apprentis inscrits, Statistique Canada.	Cible : **26 000** Résultats antérieurs : 2009 : 25 974 **Note :** Les données relatives à cet indicateur ne sont disponibles qu'avec deux ans de retard.

Points saillants de la planification

Au moyen des plans et priorités qui suivent, RHDCC vise à atteindre le résultat stratégique consistant à mettre en place « une main-d'œuvre qualifiée, inclusive et capable de s'adapter, et un marché du travail efficace ».

Le Ministère s'efforcera de répondre aux besoins des Canadiens grâce à des programmes d'assurance-emploi qui tiennent compte de l'évolution des conditions économiques. En examinant des options stratégiques, le Ministère cherchera des moyens d'améliorer les programmes mis en place aux fins des parties I et II de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'aider davantage les Canadiens à faire face aux conditions incertaines du marché du travail et, en même temps, de s'assurer que les programmes proposent les bonnes mesures incitatives à long terme.

RHDCC modernisera aussi les programmes liés au marché du travail au moyen de méthodes rentables et novatrices qui permettront de mieux répondre aux besoins des Canadiens. Pour ce faire, il examinera les programmes actuels et lancera plusieurs projets pilotes qui mettront à l'essai les partenariats sociaux. Ces projets pilotes permettent d'examiner des manières novatrices d'attirer diverses sources de capitaux en vue de l'atteinte des résultats sociaux, d'améliorer le rendement du financement gouvernemental et de surmonter des défis sociaux complexes.

Dans le contexte du renouvellement d'importants accords de transfert entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, le Ministère élaborera des stratégies pour ses ententes sur le marché du travail qui arrivent à terme. De plus, il continuera de mobiliser les provinces et territoires dans le cadre d'autres programmes et initiatives, notamment le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, afin de renforcer ces programmes en envisageant l'élaboration de normes novatrices et l'utilisation d'outils d'évaluation améliorés. Le Ministère continuera également de travailler avec les provinces, les territoires et des représentants des professions prioritaires pour mettre en œuvre le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

RHDCC améliorera la collecte et la diffusion d'information sur le marché du travail. Afin d'aider les travailleurs et les employeurs canadiens à combler leurs besoins en main-d'œuvre, le Ministère mettra en œuvre un nouveau programme sectoriel d'information sur le marché du travail et développera davantage la plateforme d'information sur le marché du travail Travailler au Canada.

2.1.2 Apprentissage

Par l'intermédiaire du Programme canadien de prêts aux étudiants et du Programme canadien de bourses aux étudiants, RHDCC aide les Canadiens à poursuivre leurs études dans un collège, une université ou une école de métiers, en réduisant les obstacles financiers grâce à l'octroi de prêts et de bourses aux étudiants qui ont des besoins financiers. De plus, dans le cadre du Programme canadien pour l'épargne-études, RHDCC encourage les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires en cotisant à un régime enregistré d'épargne-études. Ensemble, ces programmes contribuent à l'établissement d'une main-d'œuvre plus compétente, adaptable et intégratrice, car ils aident tous les Canadiens à acquérir les compétences et les titres dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail.

Activité de programme Apprentissage

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
412	2 783,8	402	2 743,3	399	2 682,2

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les Canadiens ont les compétences et les titres nécessaires pour réussir sur le marché du travail.	Pourcentage des travailleurs canadiens âgés de 25 à 64 ans qui possèdent un titre de compétences d'un établissement postsecondaire. **Source :** Enquête sur la population active, Statistique Canada.	Cible : **67,9 %** Résultats antérieurs 2010 : 66,0 % 2009 : 65,0 % 2008 : 64,3 % 2007 : 63,7 % 2006 : 62,8 % 2005 : 62,0 %
Tous les Canadiens, y compris les groupes sous-représentés, ont des chances égales de poursuivre des études postsecondaires.	Pourcentage de Canadiens âgés de 17 à 29 ans qui fréquentent un collège ou une université. **Source :** Enquête sur la population active, Statistique Canada.	Cible : **27,8 %** Résultats antérieurs 2010 : 27,3 % 2009 : 26,1 % 2008 : 25,7 % 2007 : 26,0 % 2006 : 26,1 % 2005 : 26,3 %
Les Canadiens, y compris les groupes sous-représentés, ont accès à du financement pour leurs études postsecondaires.	Pourcentage (et nombre) d'étudiants qui ont financé une partie de leurs études postsecondaires grâce à l'une des mesures de soutien suivantes :	
	– Pourcentage (et nombre) d'étudiants à temps plein âgés de 18 à 34 ans dans les provinces et territoires participants qui ont reçu un prêt ou une bourse d'études ou profité d'une bonification d'intérêts pendant les études[a].	Cible : **41,6 %** **(501 700)** Résultats antérieurs 2010–2011 – 38,5 % (483 897)

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme Apprentissage

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
	– Pourcentage (et nombre) d'étudiants à temps plein et à temps partiel âgés de 15 à 64 ans qui ont utilisé des fonds d'un REEE[b]. **Source :** Données administratives, données actuarielles, Enquête sur la population active de Statistique Canada	Cible : **15,9 %** **(326 000)** Résultats antérieurs 2010 : 13,9 % (287 865) 2009 : 12,9 % (251 159) 2008 : 12,3 % (228 794) 2007 : 11,6 % (218 180) 2006 : 10,1 % (192 742) 2005 : 8,6 % (161 490)
	Pourcentage d'enfants admissibles qui ont déjà reçu : • une Subvention canadienne pour l'épargne-études;	Cible : **45,6 %** Résultats antérieurs 2010 : 42,8 % 2009 : 40,6 % 2008 : 39,7 % 2007 : 37,8 % 2006 : 34,9 % 2005 : 32,4 %
	• un Bon d'études canadien. **Source :** Données administratives, Enquête sur la population active de Statistique Canada.	Cible : **26 %** Résultats antérieurs 2010 : 21,8 % 2009 : 19,3 % 2008 : 16,3 % 2007 : 11,8 % 2006 : 8,0 % 2005 : 0,2 %

[a] Les calculs de RHDCC sont fondés sur des données administratives et des estimations du Bureau de l'actuaire en chef.

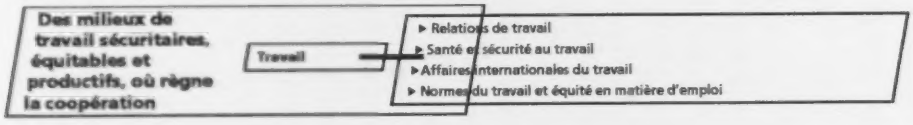
[b] Les calculs de RHDCC sont fondés sur des données administratives et l'Enquête sur la population active (Statistique Canada).

Points saillants de la planification

Le Ministère continuera de mettre en œuvre les initiatives prévues dans le budget précédent, comme la Vision de la prestation des services pour l'aide financière aux étudiants, la radiation de la dette pour les nouveaux médecins et infirmières qui pratiquent en régions rurales ou éloignées, l'augmentation de l'exemption de revenu pendant les études à temps plein, et l'augmentation des seuils d'admissibilité relatifs au revenu pour les étudiants à temps partiel.

De plus, le Ministère s'efforcera d'améliorer la gérance et la responsabilisation dans ses programmes liés à l'apprentissage, notamment en mettant en œuvre un plan de gestion déjà annoncé de la limite du portefeuille des prêts consentis en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants.

2.2 Résultat stratégique ❷



2.2.1 Travail

Cette activité de programme vise à favoriser l'établissement et le maintien de relations industrielles stables ainsi que la création de milieux de travail sécuritaires, justes, sains, équitables et productifs dans les secteurs de compétence fédérale. Ces secteurs comprennent :

- les transports;
- les bureaux de poste et les entreprises de messagerie;
- les communications;
- les banques;
- les installations de manutention du grain;
- les installations nucléaires;
- les sociétés d'État;
- les entreprises qui ont conclu d'importants contrats avec le gouvernement fédéral et les gouvernements autochtones;
- les communautés autochtones;
- certaines entreprises autochtones.

Cette activité de programme englobe l'élaboration de lois et de règlements du travail en vue d'atteindre un équilibre efficace entre les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs. Elle permet également de s'assurer que, dans les milieux de travail de compétence fédérale, les droits et les obligations établis en vertu des lois du travail sont respectés. Enfin, cette activité couvre la gestion des affaires du travail internationales et intergouvernementales du Canada de même que les responsabilités relatives aux affaires du travail des Autochtones.

Activité de programme Travail

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
691	286,5	691	289,5	691	293,4

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les employeurs et les employés des secteurs de compétence fédérale collaborent pour résoudre les problèmes existants ou émergents liés au milieu de travail.	Pourcentage des conflits liés à la convention collective résolus en vertu de la partie I (« Relations du travail ») du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail. **Source :** Données administratives	Cible : **90 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 94 % 2009–2010 : 94 % 2008–2009 : 94 % 2007–2008 : 93 % 2006–2007 : 97 % 2005–2006 : 97 %
Les parties en milieu de travail se conforment aux normes du travail pertinentes, suivent les lignes directrices et adoptent des pratiques exemplaires.	Pourcentage de la somme recueillie par rapport à la somme jugée due dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la partie III sur les normes du travail du *Code canadien du travail* (à l'exception des plaintes pour congédiement injuste). **Source :** Données administratives	Cible : **75 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 71,8 % 2009–2010 : 72,1 % 2008–2009 : 78,6 % 2007–2008 : 66,4 % 2006–2007 : 75,1 % 2005–2006 : 77,7 %
	Pourcentage de plaintes pour congédiement injuste réglées par les inspecteurs en vertu de la partie III sur les normes du travail du *Code canadien du travail*. **Source :** Données administratives	Cible : **75 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 71 % 2009–2010 : 71 % 2008–2009 : 73 % 2007–2008 : 76 % 2006–2007 : 74 % 2005–2006 : 74 %
Les risques pour la vie, la santé et la propriété sont éliminés ou réduits.	Variation en pourcentage, d'une année à l'autre, du taux d'absence résultant de blessures ou de décès (taux d'incidence des accidents invalidants) dans les secteurs de compétence fédérale jugés à risque élevé. **Source :** Données administratives	Cible : Diminution de 15 % sur cinq ans (2009–2013) Résultats antérieurs 2005–2009: Diminution de 5,2 % 2001–2005: Diminution de 20,5 %

Points saillants de la planification

Afin d'encourager la collaboration et l'équité dans les secteurs de compétence fédérale, le Programme du travail, en vertu de la partie I (« Relations du travail ») du *Code canadien du travail*, offre des services de médiation et de conciliation visant à aider les employeurs et les syndicats à régler leurs conflits. Le développement du Programme de médiation préventive implique l'adoption d'une approche proactive de négociation et de médiation, qui permettra de mieux aider les syndicats et les employeurs à établir des relations harmonieuses se traduisant par un meilleur rendement à la table de négociation.

Le Programme du travail continuera ses activités de modernisation. Ainsi, il poursuivra l'élaboration de sa stratégie d'amélioration de l'observation de la partie II (« Santé et sécurité au travail ») et de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*. Il s'efforcera également de réduire la paperasse et le fardeau en matière d'observation de la loi conformément à la recommandation de la Commission sur la réduction de la paperasse.

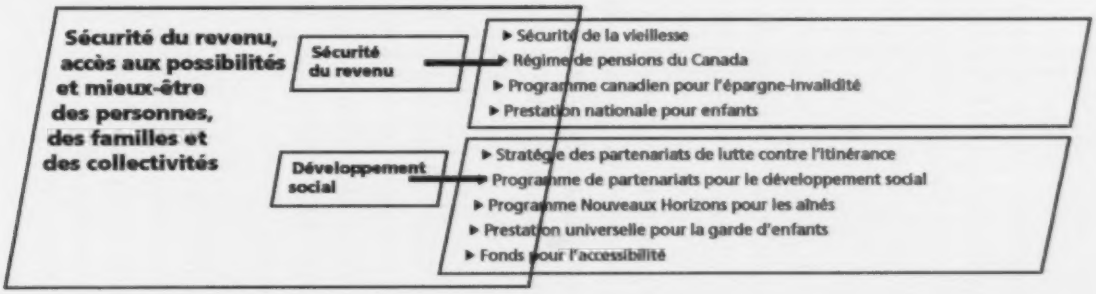
La *Loi sur le Programme de protection des salariés* a été modifiée dans le budget de 2011 afin d'inclure les employés qui perdent leur emploi lorsque la tentative de restructuration de leur employeur a échoué et que ce dernier déclare faillite ou fait l'objet d'une mise sous séquestre. Cette modification contribuera à l'amélioration de la protection des Canadiens en 2012–2013.

Le gouvernement estime qu'il sera essentiel de relever les défis associés au vieillissement de la population canadienne pour assurer la prospérité économique future du Canada. Pour ce faire, le Programme du travail peut apporter une contribution importante en appuyant la participation continue des travailleurs âgés au marché du travail. Le *Code canadien du travail* a d'ailleurs été modifié afin que les employeurs des secteurs de compétence fédérale ne puissent pas fixer un âge obligatoire pour la retraite, à moins d'une exigence professionnelle justifiée. Les efforts seront maintenant axés sur la mise en œuvre et la communication de ces changements.

Le Programme du travail soutient le programme d'échanges commerciaux actifs du gouvernement en négociant des accords de coopération dans le domaine du travail solides et complets pour chacun de ses accords commerciaux, et il continuera de le faire dans le cadre des négociations actuelles et futures, comme celles engagées avec l'Union européenne et l'Inde.

Enfin, pour respecter sa priorité en matière de renouvellement, le Ministère cherchera à améliorer la planification de la relève et le transfert des connaissances au sein du Programme du travail, principalement pour assurer le remplacement des agents de médiation et de conciliation chevronnés qui prendront leur retraite.

2.3 Résultat stratégique ❸



2.3.1 Sécurité du revenu

Dans le cadre de cette activité de programme, le Ministère verse aux Canadiens admissibles des prestations de retraite, des pensions de survivant, des prestations d'invalidité et des prestations pour enfants par l'entremise du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Régime de pensions du Canada (RPC). Cette activité cible surtout les groupes vulnérables de la population qui ont de la difficulté à recevoir de l'information et de l'aide par les modes classiques de prestation de services gouvernementaux lorsqu'ils veulent avoir accès aux prestations.

Cette activité de programme vise aussi à venir en aide aux familles à faible revenu et à leurs enfants grâce à la Prestation nationale pour enfants. Dans le cadre de cette initiative, le gouvernement fédéral travaille en partenariat avec les gouvernements des provinces et des territoires pour offrir aux parents un soutien au revenu, des prestations et des services.

Enfin, cette activité comprend l'exécution du Programme canadien pour l'épargne-invalidité, qui aide les personnes handicapées et leur famille à économiser.

Activité de programme Sécurité du revenu

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
356	75 722,2	356	80 110,4	356	84 561,5

(À suivre)

(Suite)

Activité de programme Sécurité du revenu

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les personnes âgées au Canada touchent un revenu qui leur permet de maintenir leur niveau de vie.	Fréquence[a] et ampleur[b] du faible revenu chez les aînés[c] selon la Mesure du panier de consommation[d]. **Source :** Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2009	Cible : **Fréquence 4,2 % ; Ampleur 22,4 %** **Pourcentage d'aînés ayant un faible revenu familial** **Pourcentage d'aînés qui auraient un faible revenu familial sans prestations du RPC, de la SV et du SRG[e]** : 49,9 % ; 60,3 % **Différence** : 45,7 points de pourcentage ; 37,9 points de pourcentage Résultats antérieurs Résultats de la MPC de 2008 **Fréquence 2,8 % ; Ampleur 24,0 %** **Pourcentage d'aînés ayant un faible revenu familial** **Pourcentage d'aînés qui auraient un faible revenu familial sans prestations du RPC, de la SV et du SRG[e]** : 48,8 % ; 60,0 % **Différence** : 46,0 points de pourcentage ; 36,0 points de pourcentage **Note :** Les données illustrent la situation telle qu'elle était deux ans auparavant.
Les travailleurs âgés canadiens admissibles ayant une invalidité grave et prolongée bénéficient d'une mesure de sécurité du revenu.	Pourcentage des cotisants au RPC qui reçoivent des prestations d'invalidité du RPC ou qui y sont admissibles. **Source :** Données administratives	Cible : **68 %** Résultats antérieurs 2009 : 68 % 2008 : 67 % 2007 : 66 % 2006 : 66 % **Note :** Les données illustrent la situation telle qu'elle était deux ans auparavant.

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme Sécurité du revenu

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les personnes admissibles ayant une invalidité grave (ainsi que leur famille ou leur tuteur) ouvrent un régime enregistré d'épargne-invalidité afin d'épargner.	Nombre total de comptes enregistrés ouverts depuis la création du programme. **Source :** Données administratives	Cible : **65 600 comptes** Résultats antérieurs 2010–2011 : 48 336
Les familles canadiennes avec enfants touchent un revenu qui leur permet de maintenir leur niveau de vie.	Fréquence[a] et ampleur[b] du faible revenu chez les familles canadiennes avec enfants[f], selon la Mesure du panier de consommation[d]. **Source :** Calculs réalisés par RHDCC à partir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2009	Cible : **Année de référence (changement de méthode de calcul des mesures de soutien liées à la sécurité du revenu)**

[a] Pourcentage de personnes vivant dans une famille dont le revenu disponible est inférieur au seuil correspondant de faible revenu.

[b] Pourcentage selon lequel le revenu familial des membres d'une famille à faible revenu est inférieur au seuil pertinent. Par exemple, pour le membre d'une famille dont le seuil de Mesure du panier de consommation est de 25 000 $ et dont le revenu disponible est de 20 000 $, l'ampleur du faible revenu est de 5 000 $, ou 20 % du seuil de 25 000 $.

[c] Personnes âgées de 65 ans ou plus.

[d] La Mesure du panier de consommation (MPC) est fondée sur le coût d'un panier de biens et services correspondant à un niveau de vie de base. Le panier comprend la nourriture, l'habillement, le transport, le logement et d'autres dépenses pour une famille de deux adultes âgés de 25 à 49 ans et deux enfants âgés de 9 et 13 ans. La MPC est calculée à un niveau géographique plus précis que le seuil de faible revenu, ce qui entraîne par exemple des coûts différents pour les zones rurales dans chaque province. On compare ces seuils avec le revenu disponible des familles pour établir la situation de faible revenu. Le revenu disponible est la somme qui reste du revenu total de la famille après déduction des coûts suivants : l'impôt total retenu; les charges sociales assumées par les particuliers; les autres retenues salariales obligatoires, telles que les cotisations à un régime de pension de l'employeur, à un régime d'assurance-maladie complémentaire ou à un syndicat; les pensions alimentaires et les paiements de soutien aux enfants versés à une autre famille; les dépenses non remboursées pour la garde des enfants; et les coûts des soins de santé non assurés mais recommandés par un professionnel de la santé, comme les soins dentaires et les soins de la vue, les médicaments sur ordonnance et les aides pour personnes handicapées.

[e] Les données tiennent compte de l'effet de tous les programmes de soutien du revenu des gouvernements destinés aux personnes âgées (p. ex. programmes provinciaux, crédit remboursable pour TPS, régime de pensions du Canada et du Québec). Lorsqu'on estime la fréquence et l'ampleur du faible revenu sans les prestations de la SV, du SRG et du RPC, on suppose que le comportement des personnes et les sommes reçues au titre des autres programmes de soutien du revenu des gouvernements restent inchangés. Ces hypothèses produisent une estimation des résultats réels à la limite supérieure.

[f] Les enfants sont les membres de la famille qui ont moins de 18 ans.

Points saillants de la planification

En 2012–2013, le Ministère poursuivra la mise en œuvre des mesures découlant de l'examen triennal du Régime de pensions du Canada (RPC) de 2007–2009 qui ont fait l'objet d'annonces dans le discours du Trône de 2011, notamment :

- l'établissement d'une prestation après-retraite du RPC;
- l'élimination du critère de cessation d'emploi du RPC;
- la mise en œuvre continue de changements dans les facteurs d'ajustement pour les pensions de retraite anticipée ou différée du RPC;
- la bonification de la clause d'exclusion du RPC;
- l'adaptation aux interactions entre les régimes de pension existants et le nouveau Régime de pension agréé collectif.

Le Ministère poursuivra le travail stratégique nécessaire pour soutenir la transformation des activités de prestation des services et favoriser la réalisation de son mandat de base qui consiste à gérer le régime de pensions de retraite du Canada et à en assurer la viabilité à long terme. RHDCC examinera aussi les façons de renforcer la capacité financière des Canadiens afin de mieux les préparer à prendre des décisions financières avant et pendant leur retraite.

Pour encourager la pleine participation des personnes handicapées à tous les aspects de la vie sociale et communautaire, le Ministère met en œuvre le Programme canadien pour l'épargne-invalidité (PCEI). Cette année, le PCEI sera axé sur l'augmentation du taux de participation et sur la mise en œuvre d'améliorations découlant de l'examen triennal du programme réalisé par le ministère des Finances à la fin de 2011.

2.3.2 Développement social

Cette activité de programme comprend les subventions et contributions et les programmes qui viennent en aide aux enfants, aux aînés, aux familles, aux collectivités et aux personnes handicapées ainsi qu'aux sans-abri et aux personnes vulnérables à l'itinérance. Ces programmes visent à fournir à ces groupes les connaissances, les renseignements et les moyens leur permettant de mettre en œuvre leurs propres solutions aux problèmes sociaux et économiques. Cela comprend aussi la Prestation universelle pour la garde d'enfants, par laquelle le gouvernement aide les familles canadiennes à concilier le travail et la vie familiale en appuyant financièrement leurs choix en matière de services de garde.

Activité de programme Développement social

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
528	3 007,2	486	3 004,8	287	2 911,7

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
On prévient et réduit l'itinérance.	Nombre de personnes placées dans des logements stables à long terme dans le cadre de projets financés par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance (nouvel indicateur). **Source :** Réseau électronique de rapports et d'information sur l'itinérance	Cible : **5 000**
Le secteur des organismes à but non lucratif et les partenaires ont les moyens de s'attaquer aux problèmes sociaux existants et émergents touchant les populations cibles.	Nombre de partenariats ou de réseaux mis sur pied par les bénéficiaires d'un financement dans le cadre des projets financés. **Source :** Données administratives	Cible : **(2012–2013 est l'année de référence pour le programme redéfini.)**
Les aînés participent et contribuent à la vie communautaire.	Nombre d'aînés qui participent à des projets visant la transmission de leurs connaissances, de leur expérience et de leur expertise. **Source :** Données administratives	Cible : **(2012–2013 est l'année de référence pour le programme redéfini)**
Les personnes handicapées ont accès aux installations communautaires.	Nombre d'installations rénovées, construites ou réaménagées sur une période de trois ans. **Source :** Données administratives	Cible : **240 projets** Résultats antérieurs 2009–2010 : 169 projets approuvés 2008–2009 : 166 projets approuvés
	Nombre de ressources accessibles de technologie d'information ou de communication installées ou modifiées (nouvel indicateur). **Source :** Données administratives	Cible : **21**

Points saillants de la planification

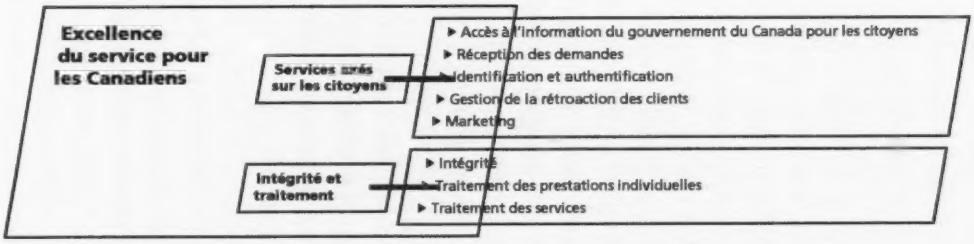
Dans le discours du Trône de 2011, on soulignait encore une fois l'importance que le gouvernement fédéral soutienne les activités des collectivités visant à résoudre les problèmes locaux, par exemple en établissant des partenariats tripartites avec des organismes de bienfaisance novateurs et des entreprises avant-gardistes du secteur privé en vue de trouver de nouvelles solutions à des problèmes sociaux. Cet engagement renouvelé a une incidence sur de nombreux programmes de RHDCC. Plus particulièrement, en 2012–2013, RHDCC travaillera à la transformation du Programme de partenariats pour le développement social et des projets pilotes qui s'y rattachent.

En vue de respecter d'autres engagements pris dans le cadre du discours du Trône et du budget de 2011, le Ministère se concentrera sur l'augmentation du financement versé dans le cadre du programme Nouveaux Horizons pour les aînés, du Fonds pour l'accessibilité et des Prix du Premier ministre pour le bénévolat.

En tant que responsable gouvernemental des personnes handicapées, RHDCC exercera son leadership à l'échelle fédérale concernant la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies (ONU), notamment en participant à la rédaction du premier rapport du Canada à l'intention de l'ONU.

Enfin, le Ministère poursuit la mise en œuvre du programme renouvelé de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance. RHDCC collabore avec ses homologues provinciaux et territoriaux afin d'assurer l'harmonisation des priorités et continue d'investir dans les collectivités de toutes les régions du pays.

2.4 Résultat stratégique 4



2.4.1 Services axés sur les citoyens

Cette activité de programme vise à améliorer la prestation des services gouvernementaux en offrant à la population un service central personnalisé et facilement accessible en personne, par téléphone, par Internet et par courrier. Cette activité de programme est soutenue par des stratégies globales de service à la clientèle et des partenariats avec les autres ministères, ordres de gouvernement et partenaires communautaires. Elle comprend également la gestion des mécanismes de rétroaction de la clientèle et les activités d'information du public au sujet de Service Canada.

Activité de programme Services axés sur les citoyens

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
5 584	400,2	5 441	391,0	5 428	390,2

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme Services axés sur les citoyens

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les Canadiens ont un accès personnalisé aux programmes et services du gouvernement du Canada à partir d'un point unique.	Pourcentage de clients en personne qui se font offrir de l'information personnalisée en plus de recevoir une réponse à leur demande initiale. **Source :** Enquête sur la satisfaction des clients; rapport des clients mystères; sondage auprès des clients en personne	Cible : **(2012–2013 est l'année de référence pour le programme redéfini)**
	Pourcentage de clients satisfaits de la qualité du service reçu dans le cadre des différents modes de prestation. **Source :** Enquête sur la satisfaction des clients	Cible : **85 %** **Résultats antérieurs** 2010–2011 : 1 800 O-Canada : 89 % En personne : 88 % Internet : 79 % Téléphone[a] : 78 % Courrier/télécopieur : 72 % 2007–2008 : 1 800 O-Canada : 90 % En personne : 88 % Internet: 84 % Téléphone[a] : 84 % Courrier/télécopieur : 83 % 2005–2006 : 1 800 O-Canada: 92 % En personne : 86 % Internet: 79 % Téléphone[a] : 78 % Courrier/télécopieur : 79 %
	Pourcentage de Canadiens qui ont accès à un point de service de Service Canada dans un rayon de 50 kilomètres de leur résidence. **Source :** Données administratives	Cible : **90 %** **Résultats antérieurs** 2010–2011 : 95,8 % 2009–2010 : 95,7 % 2008–2009 : 95,6 % 2007–2008 : 95,4 % 2006–2007 : 95,1 %

[a] Les résultats relatifs aux services par téléphone concernent les demandes d'information spécialisée (p. ex. lignes sur l'assurance-emploi, le RPC et la SV) et excluent les demandes d'information générale auprès du 1 800 O-Canada.

Points saillants de la planification

Service Canada fournit de l'information sur les programmes et services, en offrant aux clients la possibilité de procéder seuls ou avec assistance dans les deux langues officielles, au moyen d'un réseau comprenant divers modes de prestation. Ces modes sont Internet, les centres d'appels, et plus de 600 centres de services en personne dans des centaines de collectivités à l'échelle du pays (modèle de service « cliquez, appelez, visitez »).

Au cours de la prochaine année, RHDCC sera plus souple, efficace et moderne dans sa façon de fournir ses services aux Canadiens. Le Ministère continuera d'encourager la population à utiliser les services électroniques et les options de libre-service pour chercher des renseignements ou effectuer des opérations. RHDCC entreprendra plusieurs projets visant à améliorer la prestation de ses services en ligne. Notamment, il s'assurera que ses sites Web sont accessibles à tous les Canadiens et que le site Internet « Prestations du Canada » offre des renseignements sur tous les programmes et toutes les prestations auxquels les citoyens ont droit. De nouvelles fonctions seront également ajoutées à Mon dossier Service Canada, afin d'améliorer la communication avec les clients et de permettre la vérification rapide de l'état des demandes. On améliorera la prestation des services en ligne pour permettre aux citoyens de mieux interagir avec l'organisation, au moment et à l'endroit où ils le désirent et par le moyen de communication voulu.

Par ailleurs, l'approche de communication avec la clientèle de Service Canada sera développée pour que nous puissions répondre aux demandes d'information des clients dès qu'ils communiquent avec nous pour la première fois. Il s'agit d'un élément essentiel pour s'assurer que les centres d'appels respectent les pratiques exemplaires de l'industrie et qu'ils mettent en œuvre la vision du service propre au portefeuille. En 2012–2013, Service Canada appliquera une stratégie de prestation de services intégrés visant à maximiser la résolution des demandes au premier contact en :

- dirigeant les clients vers les options de libre-service pour les opérations simples et courantes;
- offrant de l'aide en temps réel pour les options de libre-service;
- mobilisant les centres d'appels afin qu'ils puissent s'occuper des interactions impliquant des opérations plus complexes et importantes.

En 2012–2013, le Ministère restructurera le site Web de Service Canada, pour en améliorer la convivialité, et examinera de nouvelles approches afin d'assurer un service continu, de qualité et facile d'accès pour les Canadiens, de la façon la plus efficace et rentable qui soit.

En janvier 2012, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il améliorait la façon dont il travaille pour être en mesure de répondre encore plus efficacement aux besoins des jeunes d'aujourd'hui. L'objectif est de les aider à se préparer à intégrer le marché du travail, à trouver un bon emploi et à le conserver. Le site **Jeunesse.gc.ca** est restructuré afin de mieux répondre aux besoins des jeunes d'aujourd'hui et de leur offrir une expérience plus interactive, à l'aide des médias sociaux tels que Twitter et YouTube.

Service Canada continuera de négocier des ententes de prestation de services avec d'autres ministères. Grâce à cette pratique, les Canadiens pourront facilement accéder à plus de services gouvernementaux, par l'entremise de Service Canada, l'agent de prestation de services du gouvernement du Canada.

2.4.2 Intégrité et traitement

Cette activité de programme permet au Ministère de mieux assurer l'exactitude et la rapidité des paiements, la sécurité et la protection des renseignements personnels, et la qualité d'ensemble des services offerts par Service Canada.

Dans le cadre des activités de traitement, RHDCC accorde des prestations légales et gère les comptes au moyen d'un réseau national intégré de traitement et de paiement, qui permet de traiter environ 85 p. 100 de tous les paiements que le gouvernement fédéral verse aux citoyens. Le Ministère gère d'ailleurs plus de 50 accords internationaux régissant le versement de prestations aux Canadiens.

Le Ministère a pris l'important engagement de répondre aux attentes en matière de service des Canadiens, qui désirent que les services et les prestations soient offerts en temps opportun aux bonnes personnes et que les prestations soient au bon montant. RHDCC continue

de moderniser les fonctions de traitement et de prestation des services de façon à améliorer davantage l'efficacité, la rigueur et l'intégrité de ses activités.

Service Canada dispose des cadres de gestion, des processus et des mesures de contrôle fondées sur le risque nécessaires pour renforcer l'intégrité des programmes ministériels et ainsi assurer la conformité des activités et des services.

Ces activités servent non seulement à augmenter la confiance du public à l'égard de la prestation des services gouvernementaux, mais entraînent également des économies importantes pour le gouvernement fédéral et les contribuables. Ainsi, en 2010–2011, on a économisé 740 millions de dollars. Ces économies résultent de la détection de cas de fraude, d'abus ou d'erreur de la part du client pour les prestations d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse, et de l'arrêt des versements dans de tels cas. Ce chiffre inclut aussi le montant total des trop-payés repérés dans le cadre des activités d'intégrité et les économies futures découlant de la cessation des versements injustifiés.

Afin de conserver la confiance du public à l'égard de la façon dont les renseignements personnels sont traités, le Ministère continue de mettre l'accent sur la protection des renseignements que lui confient les Canadiens.

Activité de programme Intégrité et traitement

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
7 958	618,0	7 448	580,4	7 434	579,0

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les services et les prestations sont correctement fournis.	Pourcentage des paiements au titre du Régime d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti qui ont été versés correctement. **Source :** Données administratives	Cible : **95 %** Résultats antérieurs Assurance-emploi 2010–2011 : 94,0 % 2009–2010 : 96,1 % 2008–2009 : 95,7 % 2007–2008 : 94,6 % 2006–2007 : 94,8 % Régime de pensions du Canada 2010–2011 : 99,0 % 2009–2010 : 99,9 % 2008–2009 : 99,5 % Sécurité de la vieillesse et Supplément de revenu garanti 2010–2011 : 99,4 % 2009–2010 : 99,5 % 2008–2009 : 98,4 % 2007–2008 : 99,9 %
Les services et les prestations sont fournis en toute sécurité.	Pourcentage de clients qui sont avisés dans les dix jours ouvrables suivant la constatation que leurs renseignements personnels ont possiblement été compromis. **Source :** Données administratives	Cible : **100 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 92,7 %

(À suivre)

(Suite)

Activité de programme Intégrité et traitement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
Les Canadiens reçoivent les services, les prestations ou les avis de non-paiement conformément aux normes de service publiées.	Pourcentage des services, des prestations ou des avis de non-paiement fournis conformément aux normes de service.	Cible : (nouvel indicateur – année de référence)
	Pourcentage des paiements de prestations ou des avis de non-paiement de l'assurance-emploi émis dans les 28 jours suivant la présentation de la demande.	**Prestations d'assurance-emploi** Cible : **80 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 83,9 % 2009–2010 : 84,2 % 2008–2009 : 79,1 %
	Pourcentage des prestations de base de la Sécurité de la vieillesse versées dans le premier mois d'admissibilité.	**Prestations de la SV** Cible : **90 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 92,0 % 2009–2010 : 91,7 % 2008–2009 : 92,1 % 2007–2008 : 93,7 % 2006–2007 : 94,1 % 2005–2006 : 94,0 %
	Pourcentage des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada versées dans le premier mois d'admissibilité.	**Prestations du RPC** Cible : **90 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 96,9 % 2009–2010 : 96,2 % 2008–2009 : 91,3 % 2007–2008 : 91,9 % 2006–2007 : 92,8 % 2005–2006 : 91,0 %
	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement de la Subvention incitative aux apprentis émis dans les 28 jours civils.	**Subvention incitative aux apprentis** Cible : **95 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 98,6 % 2009–2010 : 97,5 % 2008–2009 : 97,0 % 2007–2008 : 90,2 %
	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement de la Subvention incitative à l'achèvement de la formation d'apprenti émis dans les 28 jours civils.	**Subvention incitative à l'achèvement de la formation d'apprenti** Cible : **95 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 95,2 %

(À suivre)

(Suite et fin)

Activité de programme Intégrité et traitement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs et résultats antérieurs
	Pourcentage des paiements initiaux et des avis de non-paiement du Programme de protection des salariés émis dans les 42 jours civils.	**Programme de protection des salariés** Cible : **80 %** Résultats antérieurs 2010–2011 : 94,7 % 2009–2010 : 70,1 %
	Pourcentage des numéros d'assurance sociale (NAS) émis lors d'une seule visite (quand la demande est complète et comprend tous les documents d'appui) et des cartes d'assurance sociale remises dans les 5 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande. **Source :** Données administratives	**Assurance sociale** Cible : **80 %** Résultats antérieurs 2010–2011: NAS émis en une visite : 97,9 % Cartes d'assurance sociale remises dans les 5 jours suivant la réception de la demande : 94,0 % 2009–2010 : NAS émis en une visite : 97,4 % Cartes d'assurance sociale remises dans les 5 jours suivant la réception de la demande : 93,2 %

Points saillants de la planification

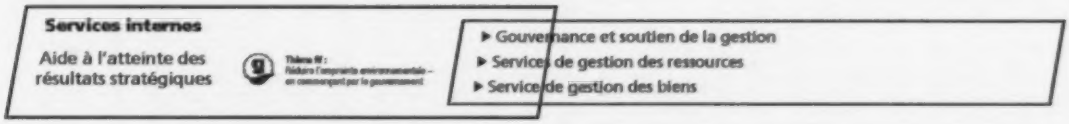
En s'appuyant sur les progrès déjà réalisés dans la modernisation de la prestation des services, RHDCC poursuivra sur sa lancée en améliorant les services liés à l'assurance-emploi. Pour ce faire, il augmentera encore le taux d'automatisation pour le traitement des demandes et continuera de s'appuyer sur une gestion nationale de la charge de travail. Ces améliorations aux services aideront à réduire les coûts de l'exécution du programme d'assurance-emploi et à s'assurer que les besoins des clients sont satisfaits. Elles contribueront aussi à renforcer davantage l'intégrité du traitement des demandes de prestations grâce à des stratégies de modernisation et de gestion de l'identité. De plus, le Ministère développera les services électroniques offerts aux personnes (p. ex. le dépôt direct) et aux entreprises (p. ex. soumission des relevés d'emploi par voie électronique), ce qui réduira le fardeau administratif et la paperasse.

RHDCC continuera de peaufiner ses plans de transformation sur la façon dont les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC), de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti sont versées à un nombre croissant de Canadiens âgés. Pour ce faire, il améliorera la prestation des services liés au programme de la SV, notamment en tirant parti des technologies modernes pour améliorer les services offerts aux nouveaux demandeurs.

Le Ministère continuera de renforcer son cadre de contrôle de l'intégrité pour le programme de l'assurance-emploi, la SV et le RPC. Ainsi, il poursuivra la mise en œuvre d'approches fondées sur le risque, comme l'automatisation des mesures de contrôle, la modernisation des processus et les analyses fondées sur les données. Ces mesures lui permettront de régler plus efficacement les problèmes relatifs à l'intégrité des programmes et de réaliser des économies pour le gouvernement et les contribuables en réduisant le nombre de paiements incorrects résultant de fraudes, d'abus ou d'erreurs commises par les clients. RHDCC examinera aussi la façon dont les résultats de ces activités sont mesurés et communiqués afin de s'assurer que toutes les répercussions sont détaillées et comprises adéquatement.

Enfin, RHDCC continuera de renforcer la gestion de l'identité. Ainsi, il aidera à réduire les versements excédentaires et améliorera l'intégrité des programmes, ce qui contribuera à l'efficacité administrative et à la rigueur financière des pratiques du gouvernement. Une gestion de l'identité renforcée permettra également d'offrir des services en ligne plus sécuritaires, ce qui est particulièrement important étant donné l'expansion des services électroniques et automatisés offerts aux Canadiens.

2.5 Services internes



Services internes

Les Services internes appuient la réalisation des résultats stratégiques du Ministère en fournissant les ressources, l'orientation, le soutien et les renseignements nécessaires pour que le Ministère puisse concevoir et offrir ses programmes et services. La définition des services internes est large. Elle inclut l'élaboration de politiques, la recherche, les vérifications, l'évaluation, la planification, la gestion du risque et les fonctions de direction ainsi que les services ministériels classiques comme l'accès à l'information, la gestion des renseignements personnels, la gestion de l'information, la technologie de l'information, les ressources humaines, la formation et l'apprentissage, la gestion des finances et la sécurité.

Les Services internes de RHDCC sont gérés par les groupes suivants : Secrétariat ministériel; Agent principal des finances; Services des ressources humaines; Politique stratégique et Recherche; Services juridiques; Affaires publiques et Relations avec les intervenants; Services de vérification interne; Sécurité et Intégrité internes; Horizons de politiques; Collège Service Canada; Innovation, Information et Technologie.

La proportion de ressources affectées aux services internes à l'échelle du pays reflète la complexité et l'étendue du mandat du Ministère ainsi que le nombre et la diversité des points et modes de service. Le réseau décentralisé de prestation de services du Ministère est complexe et repose sur un réseau de services internes tout aussi complexe. Les Services internes comptent plus de 2 000 employés à temps plein à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

La création de Services partagés Canada (SPC) en août 2011 simplifiera par le regroupement la prestation des services liés aux courriels, aux centres de données et aux réseaux à l'échelle du gouvernement fédéral.

Services Internes

Total des ressources humaines (équivalents temps plein) et des dépenses (en millions de dollars) prévues

2012–2013		2013–2014		2014–2015	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
5 258	831,1	5 028	772,3	5 009	766,8

Points saillants de la planification

L'objectif principal du Programme de renouvellement des services habilitants (PRSH) consiste à mettre en œuvre un modèle de prestation des services internes de grande qualité qui demeurera pertinent à long terme. Afin d'atteindre cet objectif, le PRSH transformera les services internes et améliorera la prestation des services en restructurant, regroupant et rationalisant les services ministériels. Mise en œuvre sur cinq ans, la restructuration des services internes comprendra l'adoption d'un modèle de prestation de services de type « cliquez, appelez, consultez » fondé sur le modèle intégré « cliquez, appelez, visitez » de Service Canada qui s'appuie sur la segmentation de la clientèle.

Le PRSH est déjà commencé. Pour les prochaines étapes, le Ministère peut s'attendre à ce que ses processus soient normalisés et rationalisés, ce qui permettra de réduire les coûts et d'améliorer les services internes. Le Programme comporte des risques étant donné sa complexité et sa portée, mais RHDCC court un risque encore plus grand s'il ne parvient pas à moderniser ses services internes. Le Ministère surveillera et évaluera donc de près le PRSH pendant sa mise en œuvre afin d'en assurer la réussite.

Le PRSH permettra d'harmoniser, de regrouper et, lorsqu'il sera possible de le faire, d'automatiser les services internes afin de remplacer l'infrastructure vieillissante et les pratiques opérationnelles désuètes. Par exemple, le gouvernement du Canada a normalisé l'utilisation de Systèmes, Applications et Produits (SAP) et de PeopleSoft. Dans le cadre du PRSH, on pourra configurer et intégrer ces systèmes afin de mieux répondre aux besoins des Canadiens et de permettre au Ministère d'appliquer les pratiques opérationnelles pangouvernementales communes, comme le transfert électronique des dossiers des employés.

Dans le cadre du PRSH, on précisera le projet de transformation des activités et on supervisera l'harmonisation des plans opérationnels intégrés des directions générales chargées des services habilitants. Pour certains services internes sélectionnés, le PSRH ouvrira la voie en permettant l'intégration des renseignements et du soutien aux employés et aux gestionnaires compte tenu des améliorations apportées dans le cadre des premières étapes de mise en œuvre, en avril 2012. Ce faisant, le Ministère se préparera pour la mise en œuvre des systèmes et processus normalisés prévue pour avril 2014; il s'agit de l'étape principale de la transformation prévue dans le cadre du PRSH.

En ce qui a trait aux ressources humaines, RHDCC poursuivra ses efforts pour mettre en œuvre un cadre d'apprentissage intégré et révisera sa stratégie de gestion de l'effectif afin de recruter et de maintenir en poste des employés talentueux dans un environnement de travail productif et favorable tenant compte des activités, des priorités et des objectifs ministériels. Des comités de gestion des postes vacants ont été formés pour garantir la cohérence, l'équité et la transparence des processus d'examen et d'approbation des demandes de dotation de postes de durée indéterminée à l'échelle du portefeuille. Un cadre de leadership en matière de gestion du changement permettra également aux gestionnaires et aux cadres supérieurs de mieux aider les employés à mettre en œuvre le programme de transformation. Enfin, les employés seront appelés à participer par l'entremise du projet « Voix des employés » en fournissant de précieux commentaires sur la façon dont ils perçoivent l'organisation et la mise en œuvre des initiatives de changement.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor et Statistique Canada ont publié les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011. Le Ministère examinera les résultats et s'assurera que son plan d'activités intégré comprend des mesures visant à régler les problèmes cernés.

RHDCC poursuivra la mise en œuvre de la stratégie ministérielle sur la langue de travail. Cette stratégie témoigne du leadership et de la créativité dont fait preuve RHDCC en s'acquittant de ses responsabilités en matière de langue de travail et en favorisant une culture organisationnelle qui encourage et valorise l'utilisation des deux langues officielles. Le Ministère continuera également de mettre en œuvre et de suivre l'évolution du plan 2010–2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi. Ce plan vise à changer la culture organisationnelle afin de continuer à créer et de maintenir un milieu de travail inclusif qui reflète la diversité du Canada.

Afin de renforcer la gérance ministérielle, RHDCC continuera d'améliorer son cadre de gestion financière. Pour ce faire, les services internes harmoniseront la

gestion des finances et du matériel, mettront en œuvre la dotation accélérée et renforceront l'intégrité des regroupements de coûts gérés de façon centralisée. Enfin, le Ministère mettra en œuvre son plan d'action en vue de la vérification et poursuivra ses efforts visant à renforcer la sécurité ministérielle. En œuvrant à l'échelle du Ministère pour tirer profit des initiatives, des outils et des pratiques en cours, les services internes réaliseront des économies et accéléreront l'atteinte des résultats.

Section 3 Renseignements supplémentaires

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Renseignements supplémentaires

3.1 Principales données financières

La préparation d'états financiers prospectifs est une nouvelle initiative annuelle du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour leur Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2012–2013, tous les ministères doivent fournir un éventail complet d'états financiers prospectifs préparés conformément à la version 1.2 des Normes comptables du Conseil du Trésor (NCCT).

Les données financières prospectives de la présente section du RPP visent à donner un aperçu général des transactions de RHDCC. Elles sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice, de façon à accroître la responsabilisation et la transparence et à améliorer la gestion financière.

RHDCC est financé par le gouvernement du Canada au moyen d'autorisations parlementaires. La présentation des autorisations consenties à RHDCC ne correspond pas à la présentation des rapports financiers selon les principes comptables généralement reconnus étant donné que les autorisations sont fondées, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes estimés dans les états financiers consolidés prospectifs ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les autorisations parlementaires. La note 5 des états financiers consolidés prospectifs du Ministère présente un rapprochement entre les autorisations disponibles prévues (en fonction des dépenses prévues dans le RPP) et le coût de fonctionnement net estimé.

Pour les fins des états financiers consolidés prospectifs, les opérations financières du Régime de pensions du Canada (RPC) ne font pas partie de l'organisation déclarante, c'est-à-dire RHDCC, puisque le Régime est contrôlé conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces et territoires participants.

Un aperçu des états financiers consolidés prospectifs est présenté ci-dessous. La version complète de ces états financiers est disponible en ligne, à l'adresse ci-dessous :
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/rmr/rpp/etat_financier/2012_2013/rmr_12-13_etats_f.shtml

État des résultats condensé consolidé prospectif

Pour l'exercice se terminant le 31 mars
(en millions de dollars)

	Variation ($)	Résultats prévus 2013	Résultats estimés 2012
DÉPENSES			
Prestations et paiements de transfert	2 839,0	65 039,6	62 200,6
Dépenses de fonctionnement	(301,1)	3 343,5	3 644,6
Total des dépenses	**2 537,9**	**68 383,1**	**65 845,2**
REVENUS			
Revenus tirés du Régime d'assurance-emploi	1 787,1	20 876,9	19 089,8
Autres	(48,8)	856,6	905,4
Total des revenus	**1 738,3**	21 733,5	19 995,2
Coût de fonctionnement net	**799,6**	**46 649,6**	**45 850,0**

Bilan condensé consolidé prospectif

au 31 mars
(en millions de dollars)

	Variation ($)	Résultats prévus 2013	Résultats estimés 2012
Total des actifs	**328,9**	**15 419,9**	**15 091,0**
Total des passifs	**(100,2)**	**2 356,6**	**2 456,8**
Avoir	**429,1**	13 063,3	12 634,2
Total	**328,9**	**15 419,9**	**15 091,0**

3.2 Renseignements supplémentaires

Tous les tableaux électroniques de renseignements supplémentaires du Rapport sur les plans et les priorités de 2012–2013 se trouvent sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse suivante : **http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2012-2013/info/info-fra.asp.**

Tableaux de renseignements supplémentaires

- Renseignements sur les programmes de paiements de transfert
- Écologisation des opérations gouvernementales
- Initiatives horizontales
- Vérifications internes et évaluations à venir au cours des trois prochains exercices
- Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles

Section 4 Autres sujets d'intérêt

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

4.1 Comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de revenus et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations liées à ces comptes doivent être considérées séparément.

RHDCC est responsable de la gestion de cinq de ces comptes :

- le Compte des opérations de l'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada;
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique;
- le Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Compte des opérations de l'assurance-emploi

On a établi le Compte des opérations de l'assurance-emploi (OAE) afin d'inscrire toutes les sommes reçues ou payées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* depuis le 1er janvier 2009. Le précédent compte d'assurance-emploi a été fermé et retiré des comptes du Canada le 31 décembre 2008. La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit une aide financière temporaire et d'autres mesures de soutien aux travailleurs admissibles. Le régime d'assurance-emploi est entièrement financé par les cotisations des employés et des employeurs, au moyen de cotisations prélevées sur la rémunération assurable jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable.

L'assurance-emploi se divise en deux volets :

- Les **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, fournissent une aide financière temporaire aux travailleurs canadiens qui ont perdu leur emploi sans faute de leur part, pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. La partie I de la *Loi* prévoit également de l'aide pour les travailleurs malades, les femmes enceintes et les parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté et pour les personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave risquant de causer son décès.
- Les **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, aident les Canadiens à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. Cette aide prend notamment la forme de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) versées dans le cadre d'ententes sur le développement du marché du travail. Elle inclut aussi les programmes pancanadiens et les fonctions du Service national de placement.

Les coûts liés aux prestations et à l'administration de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont prélevés sur le Trésor et ensuite portés au débit du Compte des OAE.

Sommaire financier

Lors du budget de 2008, le gouvernement a annoncé des améliorations à la gestion et à la gouvernance des finances de l'assurance-emploi par la création d'une société d'État indépendante, l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC). En 2010, l'OFAEC a mis en place un nouveau mécanisme d'établissement des taux de cotisation visant à équilibrer les revenus et les dépenses au fil du temps.

Plus récemment, afin d'aider à maintenir l'élan de la reprise économique actuelle, le gouvernement a limité la hausse maximale du taux de cotisation de 15 cents à 5 cents pour 2011 et 2012 et à 10 cents pour les années subséquentes.

En 2012, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés sera de 1,83 dollar par tranche de 100 dollars de rémunération assurable. En raison de ce taux de cotisation et d'une augmentation du maximum de la rémunération assurable, qui passe de 44 200 dollars à 45 900 dollars, les travailleurs assurés paieront, en 2012, un maximum annuel de 839,97 dollars en cotisations d'assurance-emploi, comparativement à 786,76 dollars en 2011

Le tableau ci-dessous résume les revenus et les dépenses du régime d'assurance-emploi de 2009–2010 à 2012–2013.

Compte des OAE Sommaire des revenus et des dépenses

(en millions de dollars)	Résultats réels 2009–2010	Résultats réels 2010–2011	Prévisions 2011–2012	Résultats prévus 2012–2013
Dépenses				
Prestations d'assurance-emploi				
Prestations de revenu	18 980	17 245	15 800	**16 314**
Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 606	2 605	2 115	**2 123**
Prestations d'assurance-emploi totales	21 586	19 850	17 915	**18 437**
Coûts administratifs	2 031	1 916	1 900	**1 685**
Créances douteuses	50	42	26	**41**
Somme partielle	23 667	21 808	19 841	**20 163**
Recettes				
Recettes tirées des cotisations [a]	17 121	17 862	19 019	**20 800**
Pénalités	42	46	52	**53**
Intérêt	13	11	17	**22**
Financement pour les mesures du budget 2009 [b]	1 522	1 428	149	**-**
Somme partielle	18 697	19 347	19 237	**20 875**
Excédent (déficit) annuel	(4 970)	(2 462)	(604)	**712**
Excédent (déficit) cumulé	(4 936)	(7 397)	(8 001)	**(7 289)**

[a] Les cotisations indiquées dans les états financiers condensés du gouvernement du Canada et dans le budget fédéral excluent les cotisations faites par le gouvernement du Canada à titre d'employeur.

[b] Les dépenses associées à la formation et aux mesures bonifiées d'assurance-emploi annoncées dans le Plan d'action économique du Canada (budget de 2009) sont recouvrées à partir du Trésor.

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Paiement des prestations

Étant donné que les conditions économiques mondiales sont toujours incertaines suivant la récession mondiale qui a touché la plupart des économies, le montant total versé en prestations en 2012–2013 devrait s'accroître légèrement pour atteindre 18,4 milliards de dollars, soit 16,3 milliards en prestations de revenu et 2,1 milliards en prestations d'emploi et mesures de soutien.

Prestations régulières

Devant la récession mondiale, le gouvernement a pris des mesures en 2009, par l'entremise du Plan d'action économique du Canada, pour fournir temporairement un soutien supplémentaire aux chômeurs. Même si ces mesures ont pris fin en septembre 2010, certains prestataires continueront de recevoir des prestations supplémentaires en 2012–2013.

Prestations spéciales

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes peuvent conclure une entente volontaire avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada et cotiser à l'assurance-emploi au taux des employés afin d'avoir droit de toucher des prestations spéciales (les prestations de maternité et les prestations parentales sont exclues pour le Québec, car elles relèvent du Régime québécois d'assurance parentale depuis janvier 2006). Ainsi, depuis le 1er janvier 2011, les travailleurs autonomes ont droit de recevoir des prestations spéciales d'assurance-emploi.

Prestations de revenu de l'assurance-emploi Dépenses

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2009–2010	Dépenses réelles 2010–2011	Prévisions 2011–2012	Dépenses prévues 2012–2013
Prestations de revenu				
Régulières	14 529	12 959	11 413	**11 687**
Maladie	1 024	1 051	1 106	**1 153**
Maternité	915	911	942	**988**
Parentales	2 157	2 170	2 224	**2 333**
Compassion	10	11	11	**12**
Pêcheurs	258	254	266	**275**
Travail partagé	300	108	32	**27**
Remboursement de prestations	(214)	(220)	(194)	**(161)**
Total des prestations de revenu	18 980	17 245	15 800	**16 314**

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Régime de pensions du Canada

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un régime de sécurité du revenu financé par les cotisations des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes. Il s'agit d'un régime mixte fédéral-provincial qui couvre pratiquement tous les employés et les travailleurs autonomes du Canada, sauf ceux du Québec, qui a son propre régime de pensions complet, le Régime de rentes du Québec.

Le RPC offre aux cotisants une gamme de prestations (départ à la retraite ou encore invalidité ou décès). Bien qu'il fournisse principalement des pensions de retraite, il fournit des prestations de survivant, des prestations pour enfant, des prestations d'invalidité, des prestations pour les enfants de cotisants invalides, et une prestation ponctuelle de décès d'un maximum de 2 500 dollars. Les prestations sont calculées selon le montant des cotisations que le cotisant a versées au RPC et la durée de la période de cotisation. Les prestations ne sont pas versées automatiquement : on doit présenter une demande et prouver son admissibilité.

Sommaire financier

Régime de pensions du Canada (RPC) Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2009–2010	Dépenses réelles 2010–2011	Prévisions 2011–2012	Dépenses prévues 2012–2013
Revenus				
Cotisations[a]	36 276	37 069	38 336	40 154
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada[b]	1	2	2	2
Office d'investissement du RPC[c]	16 218	15 558	7 561	8 607
Total du revenu de placement	16 219	15 560	7 563	8 609
Total des revenus	**52 495**	**52 629**	**45 899**	**48 762**
Dépenses				
Paiements de prestations[d]	30 363	31 598	33 221	35 414
Frais d'administration	734	850	1 029	953
Total des dépenses	**31 097**	**32 448**	**34 249**	**36 367**
Augmentation	21 398	20 181	11 650	12 395
Solde de fin d'année	**131 420**	**151 601**	**163 251**	**175 645**

[a] Les prévisions pour les cotisations de 2011 à 2015 proviennent du Rapport actuariel mensuel (Décembre 2011) du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

[b] Le revenu de placement du Régime de pensions du Canada comprend seulement les revenus d'intérêts du solde quotidien de fonctionnement.

[c] Les montants réels liés à l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Les prévisions proviennent du 25ème Rapport actuariel (25e) sur le Régime de pensions du Canada crée par le Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

[d] Les prévisions pour les paiements de prestations de 2011 à 2015 proviennent du Rapport actuariel mensuel (Décembre 2011) du Bureau du surintendant des institutions financières Canada.

Note : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière loi a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué à chaque exercice selon la méthode actuarielle, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à assurer leurs vieux jours par l'achat de rentes sur l'État. De son côté, la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* visait à augmenter le taux de rendement des contrats de rentes sur l'État et leur flexibilité.

Les revenus comprennent les cotisations reçues, les fonds récupérés du Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné, et tout transfert requis afin de combler le déficit actuariel. Les versements et autres frais comprennent les rentes échues, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de cotisations, les excédents actuariels, et les postes non réclamés transférés aux recettes non fiscales. Les montants des rentes non réclamées des rentiers introuvables sont transférés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2011, il restait 928 rentes différées en cours, qui seront payées, au plus tard, vers 2030.

Sommaire financier

Compte des rentes sur l'État — État des résultats et valeur actuarielle des prestations acquises

(en millions de dollars)	Résultats réels 2009–2010	Résultats réels 2010–2011	Prévisions 2011–2012	Résultats prévus 2012–2013
Valeur actuarielle des prestations acquises – Solde au début de l'exercice	**267,2**	**243,5**	**221,3**	**200,8**
Revenus	17,5	15,8	14,4	13,1
Versements et autres frais	38,7	35,8	32,9	30,3
Excédent des versements et autres frais sur les revenus de l'exercice	21,2	20,0	18,5	17,2
Surplus actuariel	2,5	2,2	2,0	1,8
Valeur actuarielle des prestations acquises – Solde à la fin de l'exercice	**243,5**	**221,3**	**200,8**	**181,8**

Fonds d'assurance de la fonction publique

Ce compte a été constitué par la *Loi sur l'assurance du service civil*, qui permet au ministre des Finances de recourir aux services de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée pour le versement de certaines prestations de décès. Aucun nouveau contrat n'a été passé à cette fin depuis 1954, année où est entré en vigueur le Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. En avril 1997, la responsabilité de l'application et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil* a été transférée au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.

Au 31 mars 2011, il y avait 965 polices d'assurance en vigueur, et l'âge moyen des souscripteurs était de 90,3 ans. Les revenus et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) transférée du Trésor afin d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les versements et autres frais sont les prestations de décès, les rentes en règlement versées aux prestataires et les remboursements de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement sur l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte à partir du Trésor.

Sommaire financier

Compte d'assurance du service civil État des résultats et solde

(en millions de dollars)	Dépenses réels 2009–2010	Dépenses réels 2010–2011	Prévisions 2011–2012	Dépenses prévues 2012–2013
Solde d'ouverture	**5,6**	**5,5**	**5,2**	**4,9**
Revenus et autres crédits	0,1	-	-	-
Versements et autres charges	0,2	0,3	0,3	0,3
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,1	0,3	0,3	0,3
Solde de fermeture	**5,5**	**5,2**	**4,9**	**4,6**

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

En vertu de la *Loi d'exécution du budget de 2008*, la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire prend fin après un mandat de dix ans. La création de ce compte à fins déterminées découle d'un accord avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), en vertu duquel le Ministère est devenu responsable de verser les fonds restants des bourses d'excellence aux étudiants admissibles à la dissolution de la Fondation. Le transfert de fonds inclut aussi les frais d'administration du programme au nom de la Fondation.

RHDCC continue de verser les dernières bourses d'excellence (du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2013). Par la suite, il transférera toute somme restante au Trésor.

Sommaire financier

Fonds des bourses d'excellence de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire — État des résultats et solde

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2009–2010	Dépenses réelles 2010–2011	Prévisions 2011–2012	Dépenses prévues 2012–2013
Solde d'ouverture	**0,0**	**14,4**	**7,3**	**3,3**
Revenus et autres crédits	14,8	-	-	-
Versements et autres charges	0,4	7,1	4,0	2,2
Excédent des versements et autres charges sur les revenus de l'exercice	(14,4)	7,1	4,0	2,2
Solde de fermeture	**14,4**	**7,3**	**3,3**	**1,1**

4.2 Rapports annuels exigés par la loi

Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à la mise en place de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou de programmes et services semblables qui puissent aider les chômeurs canadiens à réintégrer le marché du travail.

Comme les provinces et les territoires sont les mieux placés pour déterminer quelle combinaison de programmes d'emploi leur permettra de répondre aux besoins des marchés du travail locaux et régionaux, la mise en œuvre des PEMS s'appuie sur des ententes de transfert sur le développement du marché du travail entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires.

Il existe cinq types de prestations d'emploi (développement des compétences, subventions salariales ciblées, travail indépendant, partenariats pour la création d'emplois, suppléments de rémunération ciblés) et trois mesures de soutien (services d'aide à l'emploi, partenariats du marché du travail, et recherche et innovation).

Pour en savoir plus sur la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, consultez le **www.servicecanada.gc.ca**

Données financières

Pour l'exercice financier 2012–2013, la valeur de base du pouvoir de dépenser en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élève à 2,154 milliards de dollars, ce qui représente 0,4 p. 100 du total des revenus assurables (515,3 milliards de dollars). Il s'agit d'un niveau de dépenses inférieur au plafond de 0,8 p. 100 fixé par la *Loi*, qui devrait correspondre à 4,122 milliards de dollars en 2012–2013.
Les réinvestissements ont commencé à rapporter en 2000–2001, alors que leur valeur a atteint 800 millions de dollars.

Plan de l'assurance-emploi de 2012–2013

(en millions de dollars)	Base[a]	Reinvestissement[a]	Total du Plan[a]
Terre-Neuve-et-Labrador	57,3	73,1	130,4
Nouvelle-Écosse	49,3	30,3	79,6
Nouveau-Brunswick	48,0	42,1	90,1
Île-du-Prince-Édouard	16,4	10,0	26,4
Québec	336,0	248,1	584,1
Ontario	375,9	184,1	560,0
Manitoba	33,8	10,2	44,0
Saskatchewan	27,2	9,9	37,1
Alberta	72,8	35,9	108,7
Territoires du Nord-Ouest	1,6	1,6	3,2
Nunavut	1,9	1,0	2,9
Colombie-Britannique	128,3	151,7	280,0
Yukon	1.5	2,0	3,5
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes[b]	172,7	0,0	172,7
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 322,7	800,0	2 122,7

[a] Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

[b] Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, les projets sectoriels et les projets d'innovation.